



**Verordnung über die Universität (UniV)
(Änderung)**

Dok. Nr. 834182/13

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	1
2. Grundzüge der Neuregelung.....	3
2.1 Verbesserungen im Rahmen der Assistenzprofessuren mit Tenure Track	3
2.2 Einführung der Stellenkategorie "Assistenzdozenten mit Tenure Track"	4
2.3 Einführung der Stellenkategorie "Postdoktorierende"	4
2.4 Einführung der Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin".....	5
2.5. Klarstellungen, Präzisierungen und weitere redaktionelle Änderungen	5
3. Erläuterungen zu den Artikeln.....	6
4. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen.....	15
5. Finanzielle Auswirkungen	16
6. Personelle und organisatorische Auswirkungen.....	16
7. Auswirkungen auf die Gemeinden und die Volkswirtschaft	16
8. Ergebnis des Konsultationsverfahrens.....	16
9. Inkrafttreten	17
10. Antrag.....	17

Vortrag der Erziehungsdirektion an den Regierungsrat zur Verordnung über die Universität (UniV) (Änderung)

1. Zusammenfassung

Das Kernstück dieser Revision der Verordnung über die Universität (UniV; BSG 436.111.1) liegt in der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Nachwuchsförderung an der Universität. Einerseits werden neue Stellenkategorien geschaffen und alte teilweise ersetzt. Dies soll ermöglichen, Stellenbesetzungen vermehrt in Richtung des akademischen Nachwuchses zu verlagern. Es wird zwar nicht insgesamt mehr Stellen geben, aber mehr Stellen, welche durch akademische Nachwuchspersonen besetzt werden können. Andererseits zielt die Revision darauf ab, die akademischen Karrierewege an der Universität planbarer zu gestalten und die Möglichkeiten und Aussichten für eine akademische Karriere frühzeitiger zu klären. Damit soll sowohl die Attraktivität der akademischen Karrierewege wie auch die Attraktivität der Universität Bern als Arbeitgeberin gestärkt werden. Stabile und attraktive Karriereaussichten sind wichtig, um die besten Leute für eine akademische Laufbahn gewinnen zu können. Gute Karriereaussichten sollen aber auch dazu beitragen, vermehrt Frauen in der Wissenschaft zu halten.

Bei der Assistenzprofessur mit Tenure Track werden Verbesserungen der bisherigen Ausgestaltung vorgenommen. Als neuer Karriereweg wird die Assistenzdozentur mit Tenure Track eingeführt. Die Oberassistenten sowie die wissenschaftliche Assistenz mit Dissertation werden durch die Stellenkategorie "Postdoktorierende" abgelöst. Weiter wird die Anstellungskategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin" eingeführt.

Es gibt eine grosse Zahl von Postdoktorierenden, welche eine ungewisse akademische Zukunft haben. Nur ein relativ kleiner Teil von ihnen wird eine akademische Dauerstelle erhalten. Dieser Karriereschritt erfolgt häufig erst ab 40 Jahren.

Der vorangehende Lebensabschnitt ist oft durch partnerschaftliche Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Familienplanung und einer zum Teil eingeschränkten Flexibilität bei der Mobilität gekennzeichnet. Diese Umstände behindern Wissenschaftlerinnen aufgrund der nach wie vor vorhandenen geschlechtstypischen Muster in besonderem Masse. Auch senkt sich dadurch die Attraktivität der akademischen Karrierewege gegenüber ausser-akademischen Laufbahnen. Dies führt in der Schweiz dazu, dass Bildungsinländer/innen (Personen mit einer in der Schweiz erworbenen Studienbefähigung) im Vergleich zu Bildungsausländer/innen in vielen Fachgebieten weniger stark vertreten sind.

Um diese Unsicherheiten zu reduzieren, setzt die Universität zunehmend auf Tenure Track-Modelle, welche aus dem angelsächsischen Raum übernommen werden. In der vorliegenden Revision werden Anpassungen im Rahmen der Assistenzprofessuren mit Tenure Track vorgenommen und der neue Karriereweg "Assistenzdozentur mit Tenure Track" eingeführt.

Durch die Ausweitung der Tenure Tracks ist jedoch kein vollständiger Ersatz bisheriger Karrierewege zu erwarten. Es geht vielmehr darum, neue Alternativen zu eröffnen. Zudem soll jungen Forschenden früher wissenschaftliche Selbständigkeit zugestanden und Klarheit geschaffen werden hinsichtlich des Potentials einer akademischen Karriere.

Angesichts dieser Revision wurden weitere verschiedene Änderungen vorgenommen, welche sich im Laufe der Zeit als notwendig erwiesen haben. Es handelt es sich um Präzisierungen, inhaltliche Klarstellungen oder rein redaktionelle Anpassungen.

So wurde präzisiert, dass das Arbeitsverhältnis bei den über fünf Jahre lang befristet angestellten Personen in Lehre und Forschung bei verspäteter Mitteilung über die Nichtverlängerung

zung des Arbeitsvertrags auf das Monatsende des dritten Monats nach der verspäteten Mitteilung endet.

Die geplanten Änderungen betreffen alle das Kernthema "Nachwuchsförderung" sowie weitere dringliche Präzisierungen und Änderungen. Es ist darauf hinzuweisen, dass bereits eine weitere Revision der Universitätsverordnung im Rahmen des Projekts "Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalbereich" geplant ist. Die diesbezüglichen Verordnungsänderungen basieren alle auf den vorzunehmenden Gesetzesänderungen bezüglich der Erweiterung der Autonomie der Universität im Personalbereich. Es handelt sich dabei um zwei klar abgrenzbare Bereiche, welche zwar beide personalrechtliche Belange berühren, aber nicht direkt zusammenhängen. Gemäss der provisorischen Zeitplanung werden die Änderungen im Rahmen des Projekts "Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalbereich" jedoch frühestens im Jahr 2022 in Kraft treten.

Der Universität ist es jedoch ein äusserst dringliches Anliegen, die Änderungen im Bereich der Nachwuchsförderung zum jetzigen Zeitpunkt vorzunehmen, um die Situation an der Universität im Bereich der Nachwuchsförderung rasch zu verbessern und die Attraktivität der Universität zu erhöhen. Ein Aufschieben dieser Änderungen würde im Widerspruch zum Leistungsauftrag des Regierungsrates an die Universität stehen, in welchem die Universität aufgefordert wird, bis 2021 Massnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung vorzunehmen. Vor allem ist darauf hinzuweisen, dass dadurch die Rahmenbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Nachwuchsbereich verbessert werden und von Seiten des wissenschaftlichen Nachwuchses auch gewünscht werden. Weiter hängt von dieser Revision ab, ob weiterhin bedeutende Drittmittelgelder im Rahmen des Projekts «Eccellenza» des Schweizerischen Nationalfonds eingeworben werden können.

Die Revision wurde in zwei Änderungserlasse aufgeteilt. Dies erwies sich aus rechtsetzungs-technischen Überlegungen als notwendig, da sonst übergangsrechtliche Bestimmungen erlassen hätten werden müssen, welche nur einzelne Bereiche von Strukturelementen (Titeln oder Absätzen) betreffen. Dies wäre ein rechtsetzungstechnisches Novum, welches vermieden werden möchte. Grund für die Aufteilung ist, dass die Universität Anpassungszeit für die Einführung der neuen Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" benötigt. Alle Bestimmungen, welche mit der Einführung der neuen Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" zusammenhängen, werden nicht bereits am 1. Februar 2019 sondern erst auf den 1. August 2019 in Kraft treten. Dies bedeutet, dass auch die Stellenkategorien "Oberassistentinnen und Oberassistenten" sowie "wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten mit Dissertation" erst auf den 1. August 2019 aufgehoben werden. Die Institute müssen sich aufgrund dieser wesentlichen Veränderung reorganisieren.

In den aktuell noch bestehenden Funktionen Oberassistentin und Oberassistent sowie wissenschaftliche Assistentin und Assistent mit Dissertation beträgt die Zeit für eigene Forschung rund 30% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Den Postdoktorierenden wird künftig neu eine geschützte Forschungszeit von 50% gerechnet auf ein Vollzeitpensum zugestanden (siehe Erläuterungen zu Artikel 83a UniV). In der Folge werden den Instituten zukünftig weniger Ressourcen für die Erfüllung von Institutsaufgaben, insbesondere in der Lehre, zur Verfügung stehen. Um sich den neuen Gegebenheiten anzupassen, einen nahtlosen Übergang und die Erfüllung der Institutsaufgaben sicherstellen und entsprechend planen zu können, bedarf es ausreichend Zeit für die einzelnen Institute. Insbesondere die Institutsaufgaben werden neu verteilt werden müssen.

2. Grundzüge der Neuregelung

2.1 Verbesserungen im Rahmen der Assistenzprofessuren mit Tenure Track

Im Jahr 2003 wurden die rechtlichen Grundlagen für die Errichtung und Besetzung von Assistenzprofessuren mit Tenure Track in der UniV geschaffen.

«Tenure Track» ist ein Begriff aus dem englischen Sprachraum und beschreibt ein Vorgehen in der akademischen Laufbahn, welches an den Universitäten heute üblich ist. Einer Person wird bei Bewährung nach einer gesetzlich festgelegten Bewährungszeit, während der sie befristet angestellt ist, eine unbefristete Anstellung (bis anhin an der Universität Bern eine Professur, vgl. aber Kapitel 2.2), zugesichert. Das Instrument der Anstellungen mit Tenure Track ist unbestritten. Es erlaubt die Anbindung von sehr guten und hoffnungsvollen jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an die Universität Bern und die damit gemachten Erfahrungen sind gut.

Die Erfahrungen mit den Assistenzprofessuren mit Tenure Track brachten jedoch auch gewisse Schwierigkeiten zum Vorschein. Trotz der Verfeinerung der Anstellungskriterien sind Fälle aufgetreten, in welchen die Kandidatinnen und Kandidaten nicht überzeugten. Zudem stellten sich Probleme mit den Qualifikationskriterien, insbesondere dann, wenn diese nicht hinreichend konkret formuliert werden. In solchen Fällen ist der Beweis, dass die Qualifikationskriterien nicht erfüllt werden, oft schwierig. Dies führt auch zu problematischen Rechtsstreitigkeiten.

Mit vorliegender Revision wird die Anstellungsdauer als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor mit Tenure Track von fünf auf sechs Jahre erhöht. Weiter wird das Anstellungsverhältnis in zwei Abschnitte von vier und zwei Jahren aufgeteilt, mit einer Option der Verlängerung um weitere zwei Jahre. Mit der Erhöhung der maximalen Anstellungsdauer hat die Universität die Möglichkeit, die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track über einen längeren Zeitraum beurteilen zu können.

Mit der Aufteilung in zwei befristete Anstellungsverhältnisse hat die Universität auch die Möglichkeit, bei Nichtbewährung einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors mit Tenure Track die Anstellung infolge Zeitablaufs zu beenden.

Nach der ersten Anstellung von vier Jahren besteht eine Option auf Fortführung der Anstellung um weitere zwei Jahre. Dies setzt insbesondere voraus, dass die Qualifikationskriterien erfüllt wurden. Die Weiteranstellung wird der Regelfall sein. Die Option der zusätzlichen Verlängerung um maximal zwei Jahre aufgrund besonderer Umstände kommt auch der besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie entgegen.

Die Qualifikationskriterien sollten wann immer möglich mit einem zeitlichen Rahmen versehen sein. Das Rektorat wird die vorgeschlagenen Qualifikationskriterien vorgängig prüfen. Dadurch sollen greifbare Qualifikationskriterien gewährleistet werden, an denen sich nicht nur das für die Evaluation zuständige Gremium, sondern auch die betreffende Assistenzprofessorin oder der Assistenzprofessor mit Tenure Track hinreichend orientieren können.

Weiter wird die Anzahl der Evaluationen auf insgesamt drei reduziert (zwei Evaluationen während der ersten Anstellungsphase, sowie die Schlussevaluation in der zweiten Phase). Die jährliche Evaluation erwies sich als zu engmaschig und bringt gerade in Bezug auf die Forschung, welche regelmässig auf längere Zeiträume ausgerichtet ist, keinen Mehrwert.

Um die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track vor allem in der Anfangszeit besser begleiten und unterstützen zu können, soll die Möglichkeit eines Mentorings eingeführt werden. Eine Professorin oder ein Professor oder eine Gruppe von Professoren mit Bezug zum Gebiet der Assistenzprofessur sollen diese Aufgabe übernehmen. Evaluation einerseits und Coaching/Mentoring andererseits erfolgt durch je verschiedene Gremien.

Damit soll eine neutrale, unbefangene Beurteilung der APTT ermöglicht werden. Allfällige sachfremde Komponenten, welche die Entscheidung in nicht adäquater Weise beeinflussen, wie dies unter Umständen durch eine gewisse Nähe zur zu beurteilenden Person bewirkt werden kann, können damit auf ein Minimum reduziert werden.

2.2 Einführung der Stellenkategorie "Assistenzdozenturen mit Tenure Track"

Die Dozentur ist ein attraktives, alternatives Karriereziel zur Professur. Mit der neuen Assistenzdozentur wird (analog zur Assistenzprofessur mit Tenure Track) ein Karrierepfad mit Bewährungsphase im Hinblick auf eine dauerhafte Anstellung geschaffen. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sollen damit die Möglichkeit erhalten, gezielt auf die Übernahme einer unbefristeten Dozentur hinzuarbeiten.

Assistenzdozenturen mit Tenure Track verfügen über vollständige wissenschaftliche Unabhängigkeit, welche Voraussetzung für eigenständige Drittmittelinwerbung ist. Ausreichend postdoktorale Erfahrung stellt deshalb eine wichtige Voraussetzung für die Übernahme einer Assistenzdozentur mit Tenure Track dar.

2.3 Einführung der Stellenkategorie "Postdossierende"

Die Stellenkategorie "Postdossierende" ist eine neue Stellenkategorie für Personen, die eine akademische Karriere anstreben und bereits dissertiert haben. Die Postdossierenden lösen die Oberassistenten sowie die wissenschaftliche Assistenz mit Dissertation ab.

Die beiden Funktionen "Oberassistent" und "wissenschaftliche Assistenz mit Dissertation" entsprechen nicht mehr den Bedürfnissen und Anforderungen an eine zielgerichtete Nachwuchsförderung. Die bisherigen Stellenkategorien legen den Fokus zu wenig auf die wissenschaftliche Forschung und Qualifikation. Verschiedene Universitäten haben sie denn auch abgeschafft. Mit der neuen Stellenkategorie "Postdossierand/Postdossierandin" wird eine Stellenkategorie geschaffen, welche ermöglichen wird, die Möglichkeiten und Aussichten für eine akademische Karriere frühzeitig zu klären und diese zielgerichtet voranzutreiben. Zu diesem Zweck soll neu nur noch eine Stellenkategorie bestehen, welche den Interessen der Nachwuchsforschenden selber, aber auch der Universität an guten Bedingungen für das wissenschaftliche Fortkommen Rechnung trägt. In der Phase nach dem Doktorat stehen Forschungsmobilität und Akquisition von Förderungsmitteln für eine erfolgreiche akademische Karriere im Vordergrund. Im Rahmen des Postdokorats soll Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit gegeben werden, sich mit Blick auf eine akademische Karriere zu qualifizieren. Voraussetzung dafür ist, dass den Postdossierenden ausreichend persönliche Forschungszeit zur Verfügung steht, damit sie sich mit namhaften Publikationen und dem Aufbau und der selbständigen Leitung einer Forschungsgruppe rasch profilieren können. Die Postdossierenden sollen daher in der Regel die Hälfte ihrer Arbeitszeit (auf ein Vollzeitpensum gerechnet) für die eigene wissenschaftliche Arbeit verwenden können. Daneben arbeiten die Postdossierenden in Lehre, Forschung und gegebenenfalls Dienstleistung ihres Instituts oder Organisationseinheit mit. Dies im Gegensatz zu den abzuschaffenden Funktionen "Oberassistent" und "wissenschaftliche Assistenz mit Dissertation"; in diesen Funktionen muss(te) nicht zwingend eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung erfolgen; die Funktionen waren wenig zielgerichtet. War eine eigene wissenschaftliche Arbeit vorgesehen, konnten sodann nur 30% der Arbeitszeit (d.h. abhängig vom Beschäftigungsgrad) dafür verwendet werden.

Mit der Bezeichnung als "Postdossierand/Postdossierandin" erfolgt auch eine Anpassung an die Terminologie des Schweizerischen Nationalfonds.

Im Rahmen des Postdoktorats soll Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit gegeben werden, sich mit Blick auf eine akademische Karriere zu qualifizieren. Mit einer akademischen Karriere ist in erster Linie das Endziel einer Professur, seltener einer Dozentur, verbunden. Dafür bedarf es Forschungsmobilität und persönliche Förderungsmittel. Während der ersten Anstellungsphase sollen die Grundsteine dafür gelegt werden. In der zweiten Phase des Postdoktorats ist dann die selbständige Position als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler weiter auszubauen.

In dieser ersten Phase muss auch eine Grundsatzentscheidung mit Blick auf eine akademische Karriere gefällt werden. Im Vordergrund stehen vor allem Forschungsmobilität und die Akquisition von Personalförderungsmitteln. Die Grundsatzentscheidung ist unter Beachtung der persönlichen Voraussetzungen, wie die eigenen Leistungen, Qualifizierung und Bedürfnisse sowie der äusseren Gegebenheiten und Möglichkeiten zu treffen.

Eine andere Möglichkeit, wenn die vorgenannten Voraussetzungen nicht erfüllt werden, werden können oder wollen, ist eine forschungsbegleitende Karriere. Diese kann ebenfalls in einem wissenschaftlichen Umfeld stattfinden, z.B. mit Ziel einer unbefristeten Anstellung als Wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Wissenschaftlicher Mitarbeiter oder gegebenenfalls einer Dozentur. Es kann aber auch eine ausseruniversitäre, wissenschaftliche Arbeit im Zentrum stehen, etwa in einer hochschulnahen Forschungsinstitution wie beispielsweise der EMPA.

2.4 Einführung der Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin"

Durch die vorliegende Revision wird die Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin" eingeführt. Eine Einreihung der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin in eine der bestehenden Funktionen erwies sich als nicht sachgerecht. Insbesondere ist die Anstellung als Assistenzarzt/-ärztin Veterinärmedizin nicht vergleichbar mit der Funktion Assistenzarzt/-ärztin Human-/Zahnmedizin. Assistenzärzte/innen Human-/Zahnmedizin erwerben einen Facharzt-Titel, welcher Voraussetzung für eine selbständige Berufsausübung ist. Das ist bei den Veterinärmedizinerinnen und Veterinärmedizinern nicht der Fall. Auch sind die Vorgaben betreffend Zeit, welche für eigene Weiterbildung verwendet werden kann, bei den beiden Funktionen sehr unterschiedlich. Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin haben einen bedeutend höheren Dienstleistungsanteil als Assistenzärzte Veterinärmedizin.

Vor diesem Hintergrund ist die Schaffung einer neuen Funktion notwendig. Den Assistenzärztinnen und Assistenzärzten Veterinärmedizin wird eine geschützte Weiterbildungszeit zugesichert.

2.5 Klarstellungen, Präzisierungen und weitere redaktionelle Änderungen

Verschiedene weitere Änderungen haben sich im Laufe der Zeit als notwendig erwiesen. In Artikel 51a Absatz 5 UniV wird klargestellt, dass das Arbeitsverhältnis von über fünf Jahren befristet angestellten Personen, die mindestens drei Monate vor Vertragsende darüber informiert werden müssen, dass kein neuer Arbeitsvertrag begründet werden kann, bei späterer Mitteilung auf das Monatsende des dritten Monats nach der verspäteten Mitteilung (und spätestens drei Monate nach Vertragsablauf) endet. Bis anhin konnte die entsprechende Verordnungsbestimmung so ausgelegt werden, dass das Vertragsverhältnis bei verspäteter Mitteilung in jedem Fall drei Monate nach Vertragsablauf endete.

Bezüglich rein redaktioneller Änderungen wird auf die Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln verwiesen.

3. Erläuterungen zu den Artikeln

Änderungen UniV

Artikel 29

In Artikel 29 Absatz 4 UniV wird die Terminologie angepasst, indem der Begriff "*Richtlinie*" durch "*Reglement*" ersetzt wird, wie dies bereits bei der Änderung von Artikel 27 UniV im Jahr 2016 hätte angepasst werden sollen.

Artikel 31

Artikel 31 UniV regelt die Zulassung zum Doktorat. In Angleichung an die Praxis der anderen Schweizer Universitäten soll ausnahmsweise auch eine Zulassung zum Doktorat mit einem Masterabschluss einer Fachhochschule möglich sein. Entsprechend wird in Absatz 1 der Begriff "*gleichwertiger universitärer Studienabschluss*" durch den Begriff "*gleichwertiger Studienabschluss*" ersetzt.

Im neuen Artikel 31 Absatz 1a UniV wird normiert, dass die Universitätsleitung das Nähere zur Gleichwertigkeit durch Reglement regelt (analog zu der Bestimmung in Artikel 29 Absatz 7 UniG). Somit könnte die Universitätsleitung in den Zulassungsbedingungen Näheres zur Gleichwertigkeit regeln. Die Universitätsleitung wird auf Antrag der Fakultäten eine Liste mit Fachhochschul-Masterabschlüssen verabschieden, die eine direkte Zulassung zum Doktorat (mit Auflagen) erlaubt. Die Anforderungen an das Doktorat an der Universität Bern und somit auch dessen Anerkennung werden durch diese Änderung selbstverständlich nicht gemindert.

Artikel 35 und 36

Gemäss den Artikeln 35 und 36 UniV kann die Studienzeit von Studierenden verlängert oder können Studierende beurlaubt werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Diese Gründe sind in diesen Artikeln abschliessend aufgezählt. Ein genannter Grund ist die Kinderbetreuung. Eine studierende Person kann jedoch nicht nur Pflichten in der Kinderbetreuung haben, sondern sie kann auch pflegebedürftige Angehörige oder andere Betreuungspflichten haben. Deshalb wird neu der Begriff "*Kinderbetreuung*" durch "*familiäre Betreuungspflichten*" ersetzt.

Artikel 49

Die Auflistung der Dozentinnen und Dozenten wird um die neu eingeführten "Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track" ergänzt (vgl. Erläuterungen zu Artikel 78a UniV ff.).

Artikel 50

Die Auflistung der Assistentinnen und Assistenten in Absatz 1 wird an die vorgenommenen Änderungen angepasst. Folglich werden die Anstellungskategorien "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" sowie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin" in die Auflistung in Artikel 50 UniV aufgenommen und die Anstellungskategorien "Oberassistentinnen und Oberassistenten" sowie "wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten mit Dissertation" gelöscht.

Zur besseren begrifflichen Unterscheidung wird die Kategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte" durch den Zusatz "Human-/Zahnmedizin" ergänzt. Damit wird klargestellt, dass es sich bei "Assistenzärztinnen und Assistenzärzten Veterinärmedizin" nicht um eine Unterkate-

gorie, sondern um eine andere Stellenkategorie als die Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärztinnen Human-/Zahnmedizin" handelt.

Zudem wird Artikel 50 Absatz 1 Bstuchstabe d UniV (die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten) aufgehoben und neu als Buchstabe e2 eingefügt, um die Kohärenz mit den Ziffern 3.3.7.2 sowie 3.3.7.3 zu garantieren.

Absatz 2 regelt das Verhältnis zur Spitalgesetzgebung. Absatz 2 wird an diese neue Begrifflichkeit angepasst und "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte" durch "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin" ersetzt, da die "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin" der Spitalgesetzgebung nicht unterstehen.

Artikel 51a

Der geltende Artikel 51a Absatz 2 UniV regelt den Anspruch auf Sonderrente für befristet Angestellte in Forschung und Lehre. Im zweiten Satz sind jene Stellenkategorien aufgelistet, welche vom Anspruch auf eine Sonderrente generell ausgenommen sind. Diese Aufzählung wird durch die Assistenzprofessur mit Tenure Track sowie die neu geschaffene Funktion der Assistenzdozentur mit Tenure Track ergänzt.

Anzumerken ist, dass die neue Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" Assistentinnen und Assistenten gemäss Artikel 50 UniV sind und somit auch vom Anspruch auf Sonderrente ausgenommen sind.

Absatz 3, welcher die Berechnung der Anstellungsdauer für den Anspruch einer Sonderrente regelt, wird dem Absatz 2 entsprechend angepasst.

Artikel 51a Absatz Absatz 5 UniV regelt die Mitteilungspflicht des Vorgesetzten über das Vertragsende bei Kettenverträgen drei Monate vor Vertragsschluss. Gemäss der bisherigen Regelung verlängerte sich das Arbeitsverhältnis bei nicht rechtzeitiger Kommunikation der Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsvertrages um drei Monate nach Ablauf der vertraglich festgelegten Befristung. Diese Regelung trägt den tatsächlichen Gegebenheiten zu wenig Rechnung. Gerade bei drittmittelfinanzierten Anstellungsverhältnissen ergeht der Finanzierungsbescheid oder -absage durch die Drittmittelgeber regelmässig erst sehr kurzfristig. Eine Verlängerung um pauschal drei Monate ab Ablauf der vertraglich festgelegten Befristung ist vor diesem Hintergrund nicht verhältnismässig.

Neu verlängert sich das Arbeitsverhältnis bei verspäteter Kommunikation um drei Monate ab dem Zeitpunkt der Mitteilung. Fällt der Beendigungstermin infolge der verspäteten Kommunikation nicht mit dem Monatsende zusammen, so verlängert sich das Arbeitsverhältnis bis zum nächsten Monatsende. Das Arbeitsverhältnis endet aber spätestens drei Monate nach dem vereinbarten Anstellungsende gemäss Arbeitsvertrag.

Verspätet sich nun die Universität beispielsweise um eine Woche, so führte dies gemäss dem geltenden Recht zu einer Vertragsverlängerung von drei Monaten. Gemäss der Neuregelung würde dies zu einer Vertragsverlängerung von maximal einem Monat führen.

Zu erwähnen ist, dass sich das Arbeitsverhältnis selbstverständlich nur verlängert, falls die oder der betreffende Mitarbeitende dies auch wünscht.

Artikel 54

In Artikel 54 UniV sind die Bestimmungen zu der Pensionskasse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Bern normiert. Gemäss Artikel 54 Absatz 3 UniV können sich Ärz-

tinnen und Ärzte beim Verband schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und – ärzte (VSAO) versichern lassen.

Gemäss einem alten RRB von 1995 ist die Versicherungsdauer ausserhalb der Bernischen Pensionskasse auf eine Anstellungsdauer von gesamthaft zehn Jahren begrenzt. Nach Ablauf dieser Zeit oder mit dem beruflichen Aufstieg in eine leitende Funktion hat der Übertritt in die Bernische Pensionskasse zu erfolgen. Mit Ergänzung von Artikel 54 UniV soll keine Neuregelung geschaffen werden, sondern die bereits bisher bestehende Regelung auf die korrekte rechtliche Stufe angehoben werden.

Weiter hat es Streitfälle darüber gegeben, ob bei der Anstellung als Dozentin oder Dozent gemäss Artikel 49 UniV eine leitende Funktion übernommen wird. Zur Klärung der Übertrittsbedingungen wird im neuen Absatz 4 präzisiert, dass auch im Falle einer Anstellung als Dozentin oder Dozent der Übertritt der Ärztinnen und Ärzte in die Bernische Pensionskasse zu erfolgen hat.

Artikel 57

Artikel 57 UniV bezeichnet die Kündigungsfristen und –termine. Gemäss Artikel 57 Absatz 3 UniV hat die Kündigung für alle Dozierende auf Ende eines Semesters zu erfolgen. Wenn hauptamtliche Dozierende eingestellt werden, werden diese jedoch in aller Regel zunächst für sechs Monate auf Probe angestellt. Artikel 22 des kantonalen Personalgesetzes (PG; BSG 153.01) regelt, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit verkürzter Kündigungsfrist jeweils auf das Ende eines Monats gekündigt werden kann. Es entstanden in der Praxis Unsicherheiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis einer Dozentin oder eines Dozenten während der Probezeit nun auf Ende des Monats oder nur auf Ende des Semesters gekündigt werden kann.

Der neue Absatz 4 klärt, dass im Falle einer Kündigung einer Dozentin oder eines Dozenten während der Probezeit die Bestimmungen der kantonalen Personalgesetzgebung Anwendung finden. Das Arbeitsverhältnis kann in diesem Fall gemäss Artikel 22 PG auf Ende des Monats gekündigt werden. Es handelt sich dabei lediglich um eine Klarstellung und nicht um eine Neuregelung.

Artikel 57 Absatz 3 UniV regelt die ordentliche Kündigung ausserhalb der Probezeit.

Artikel 62

Mit der Änderung in Artikel 62 Absatz 3 UniV wird eine Unstimmigkeit im Gesetz aufgehoben. Artikel 62 Absatz 3 UniV listet die Fälle auf, in welchen die Ausschreibung von ordentlichen und ausserordentlichen Professuren unterbleiben kann. Gemäss Buchstabe a kann die Ausschreibung unterbleiben, wenn die Anstellung einer bisherigen Assistenzprofessorin oder eines bisherigen Assistenzprofessors mit Tenure Track vorgesehen ist.

Assistenzprofessuren mit Tenure Track werden mit Blick auf die Übernahme einer ausserordentlichen oder ordentlichen Professur ausgeschrieben. Die Stelle als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor mit Tenure Track wird im Rahmen einer Ausschreibung kompetitiv besetzt. Bei der Umwandlung einer bisherigen Assistenzprofessur mit Tenure Track in eine ordentliche Professur handelt es sich immer noch um die gleiche Stelle. Folglich wird bei der Umwandlung keine neue Stelle besetzt. Diese Konstellation fällt somit nicht in den Anwendungsbereich von Artikel 62 Absatz 3 UniV. Deswegen kann eine Ausschreibung der Professur unterbleiben. Buchstabe a wird daher ersatzlos gestrichen.

Artikel 63

Der in den geltenden Absätzen 3 und 4 verwendete Begriff "*Anstellungsverhandlungen*" ist unzutreffend. Es handelt sich nicht um eine Verhandlung; vielmehr geht es um gegenseitiges Kennenlernen und Abstimmen als um Aushandeln von Anstellungsbedingungen, was im kantonalen System ohnehin kaum möglich ist. Der Begriff "*Anstellungsverhandlungen*" wird folglich durch den Begriff "*Anstellungsgespräch*" ersetzt.

Artikel 68

Artikel 68 Absatz 1 UniV regelt das Ende des Arbeitsverhältnisses und die Kündigung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren. Vollständigkeitshalber wird in Absatz 3 eingefügt, dass falls das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet wird, die Kündigungsfrist sechs Monate beträgt. Es handelt sich dabei um eine rein redaktionelle Änderung.

Artikel 69

Der geltende Artikel 69 Absatz 3 UniV bezeichnet, dass eine Habilitation oder ein Doktorat die Voraussetzung für eine hauptamtliche Dozentur ist. Das wissenschaftliche Umfeld hat sich jedoch dahin entwickelt, dass eine Habilitation nicht in allen Regionen (vor allem angelsächsischer Raum) bzw. nicht mehr in allen Wissenschaftsbereichen eine notwendige Voraussetzung für eine qualifizierende akademische Stelle ist. Die Anstellung einer habilitierten Person für eine hauptamtliche Dozentur an der Universität Bern ist zwar möglich und oftmals erwünscht und hat dann auch eine bessere Einreihung zur Folge. Eine Habilitation ist aber nicht eine Grundvoraussetzung für die Anstellung als Dozentin oder Dozent. Deshalb wird Absatz 3 diesen Gegebenheiten angepasst. Neu ist ein Doktorat die Mindestvoraussetzung für eine hauptamtliche Dozentur.

Die Frage nach der Ausschreibung von hauptamtlichen Dozenturen hat in der Vergangenheit immer wieder zu Fragen und Verunsicherung geführt. Mit dem neuen Absatz 4, welcher besagt, dass die Ausschreibung durch die Fakultät zu erfolgen hat, werden diese Unsicherheiten beseitigt.

Der neue Absatz 5 besagt weiter, dass die Einzelheiten der Voraussetzungen sowie der Ausschreibung durch die Universitätsleitung durch Reglement regelt werden.

Artikel 70a

Gemäss Artikel 66 Absatz 1 UniV kann die Universitätsleitung ordentlichen und ausserordentlichen Professoren/innen bei der Anstellung unter anderem ausnahmsweise einen Beitrag an die Umzugskosten gewähren. Diese Möglichkeit soll künftig auch für Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track bestehen. Entsprechend wird Artikel 70a eingefügt.

Wie oben dargelegt, ist die Assistenzprofessur mit Tenure Track ein nützliches und bewährtes Instrument. Junge aufstrebende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden dabei mit Aussicht auf Verstetigung der Anstellung durch Umwandlung in eine ausserordentliche oder ordentliche Professur angestellt. Bezüglich Nachwuchsförderung schliesst das Instrument eine Lücke und erlaubt die Anbindung von sehr guten und hoffnungsvollen jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Auch politisch steht von Seiten des Bundes die Forderung nach (viel) mehr Assistenzprofessuren mit Tenure Track im Raum. Sie bilden auch eine wichtige Grundlage für die vermehrte open-rank Ausschreibung von Professuren. Hervorragend qualifiziertes Personal stärkt die Position der Universität im

Wettbewerb. Die Leistung eines Beitrags an die Umzugskosten dient der Wettbewerbsfähigkeit der Universität. Vor diesem Hintergrund ist es angezeigt, die Möglichkeit der Ausrichtung eines Beitrages an die Umzugskosten auch für Assistenzprofessuren mit Tenure Track vorzusehen. Frei gewordene Professuren-Stellen werden zunehmend open-rank ausgeschrieben und oft durch Assistenzprofessuren mit Tenure Track besetzt. Dabei ist zu beachten, dass es sich um bestehende Stellen handelt, welche auf jeden Fall zu besetzen sind. Die dafür einzusetzenden Mittel erhöhen sich deshalb nicht.

Artikel 72

Artikel 72 UniV regelt neben den fachlichen Voraussetzungen auch die Ausschreibung der Assistenzprofessuren mit Tenure Track. Bei der vorgenommenen Änderung handelt es sich um eine Bereinigung einer Inkonsistenz. Gemäss geltendem Recht erfolgt die Ausschreibung der Assistenzprofessuren durch den Rektor. Die Ausschreibung der Assistenzprofessuren Tenure Track soll jedoch analog den Ausschreibungen der ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren erfolgen und damit durch die Fakultät. Entsprechend ist im neuen Absatz 3 geregelt, dass die Ausschreibung der Assistenzprofessuren mit Tenure Track durch die Fakultät erfolgt. Absatz 2 normiert neu, dass die Rektorin bzw. der Rektor den Ausschreibungstext vorgängig genehmigt.

Artikel 73

Artikel 73 UniV erfährt eine wesentliche Änderung. Im Evaluationsverfahren in der Nachwuchsförderung werden verschiedene Verbesserungen vorgenommen und die betreffenden Artikel neu strukturiert. Artikel 73 UniV betrifft die Evaluation der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track. Als Erstes wird in Absatz 1 festgehalten, dass die Leistungen der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track regelmässig evaluiert werden. Vorgesehen sind zwei Evaluationen in der ersten Anstellungsphase sowie die Schlussevaluation in der zweiten Anstellungsphase. Grundlage für diese drei Evaluationen bilden vorgängig festgelegte Qualifikationskriterien, die im Hinblick auf die vorgesehene Professur zu erfüllen sind. Die Qualifikationskriterien sollen derart formuliert sein, dass die Entwicklung der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track möglichst objektiv messbar ist. Entsprechend werden die grundsätzlich auch mit einem zeitlichen Rahmen verbunden. Die Gesamtevaluation stützt sich auf diese Qualifikationskriterien. Ausschlaggebend ist jedoch eine Gesamtbeurteilung, wobei die Qualifikationskriterien die Grundlage für die Evaluation bilden. Die weiteren Details zum Evaluationsverfahren werden von der Universitätsleitung festgelegt und durch Reglement geregelt (Absatz 2).

Absatz 3 des geltenden Rechts besagt, dass die Fakultät dazu verpflichtet ist, der Universitätsleitung jährlich Bericht über den Stand der Leistungsentwicklung der APTT zu erstatten. Die jährliche Berichterstattung erwies sich allerdings als zu engmaschig und bringt gerade in Bezug auf die Forschung, welche regelmässig auf längere Zeiträume ausgerichtet ist, keinen Mehrwert. Die Bestimmung wird entsprechend aufgehoben.

In Absatz 4 wird die Situation geregelt, in welcher eine Assistenzprofessorin oder ein Assistenzprofessor mit Tenure Track negativ evaluiert wird. Durch die neue Aufgliederung der Assistenzprofessur mit Tenure Track in zwei befristete Anstellungsverhältnisse kann die Universität im Falle einer negativen Evaluation das Anstellungsverhältnis auslaufen lassen. Der Universitätsleitung steht jedoch auch die Möglichkeit offen, die Anstellung in eine solche ohne Tenure Track umzuwandeln. Damit soll im Einzelfall entschieden werden können, wie mit einer negativen Evaluation – auch im Hinblick auf die Neuorientierung der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track - umgegangen werden soll.

Artikel 74

Zur Vereinfachung wird weiter im Titel der Zusatz "der Professur" gestrichen. Es handelt sich dabei um eine rein redaktionelle Änderung.

Die Assistenzprofessur mit Tenure Track wird von fünf Jahren auf sechs Jahre verlängert. Weiter wird neu eingeführt, dass die Anstellung in zwei Anstellungsverhältnisse von vier und zwei Jahren aufgeteilt wird. Die Erhöhung der maximalen Anstellungsdauer erlaubt der Universität, die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track über einen längeren Zeitraum beurteilen zu können. Mit der Aufteilung in zwei befristete Anstellungsverhältnisse hat die Universität sodann die Möglichkeit, bei Nichtbewährung einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors mit Tenure Track die Anstellung infolge Zeitablaufs zu beenden. Nach der ersten Anstellung von vier Jahren besteht eine Option auf Fortführung der Anstellung um weitere zwei Jahre. Dies setzt insbesondere voraus, dass die Qualifikationskriterien erfüllt wurden. Die Weiteranstellung wird der Regelfall sein. Die Option der zusätzlichen Verlängerung um maximal zwei Jahre aufgrund besonderer Umstände kommt auch der besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie entgegen.

Eine Aufteilung der Assistenzprofessur mit Tenure Track in zwei Anstellungsverhältnisse findet sich auch an anderen schweizerischen Universitäten, so auch an der Universität Zürich und an den ETHs. Die neue Struktur ist neu in Artikel 74 Absatz 1 und 2 UniV geregelt. Beim geltenden Absatz 2 handelt es sich um ein Detail des Anstellungsverfahrens, welches in das Anstellungsreglement gehört. Dieser wird entsprechend aufgehoben.

Absatz 3 normiert den Anspruch auf die Umwandlung der Anstellung. In der zweiten Phase besteht bei einer positiven Schlussevaluation (vgl. Erläuterungen zu Artikel 73 Absatz 1 UniV) ein Anspruch auf eine Umwandlung der Assistenzprofessur mit Tenure Track in eine ausserordentliche oder ordentliche Professur. Dies geschieht spätestens nach sechs Jahren. Diese Frist kann aus wichtigen Gründen, welche in Absatz 3 abschliessend aufgezählt sind, um zwei Jahre verlängert werden.

Gemäss Artikel 98 Abs. 3 der kantonalen Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) werden unbezahlte Urlaube nicht an die Dienstzeit angerechnet. Absatz 3 erübrigt sich daher und kann gestrichen werden bzw. kann im Rahmen des Reglements der Universitätsleitung wiederaufgenommen werden.

Titel 3.3.4a Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track

Ein Kernstück der Revision liegt in der Einführung der neuen Stellenkategorie "Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track" zur Verbesserung der Nachwuchsförderung an der Universität (vgl. einleitende Erläuterungen in Kapitel 2.2). Der Systematik der UniV entsprechend gibt es für jede Stellenkategorie einen neuen Unterabschnitt im Abschnitt 3.3 (Aufgaben und besondere Vorschriften nach Kategorie).

Artikel 78a

In Absatz 1 wird der Zweck der neu eingeführten Assistenzdozentur mit Tenure Track aufgeführt. Die Assistenzdozentur mit Tenure Track bezweckt die wissenschaftliche Qualifikation mit Blick auf die Übernahme einer bestehenden oder neu zu schaffenden, hauptamtlichen Dozentur.

In Absatz 2 werden die Aufgaben der Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten umschrieben. Sie übernehmen innerhalb ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit Aufgaben in Lehre, Forschung und Dienstleistung.

Artikel 78b

Absatz 1 hat die fachlichen Voraussetzungen für die Anstellung als Assistenzdozentin oder Assistenzdozent mit Tenure Track zum Gegenstand. Voraussetzung ist ein Doktorat.

In Absatz 2 und 3 ist festgehalten, dass die Ausschreibung analog zu den hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten durch die Fakultät erfolgt. Die Einzelheiten zu den Voraussetzungen sowie zu der Ausschreibung werden durch die Universität im Anstellungsreglement regelt.

Artikel 78c

Die Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track werden analog zu Assistenzprofessuren mit Tenure Track regelmässig aufgrund von vorgängig festgelegten Qualifikationskriterien durch ein fakultäres Gremium evaluiert. Dies ist in Absatz 1 normiert.

Absatz 2 hält weiter fest, dass die Details zum Evaluationsverfahren durch die Universitätsleitung in einem Reglement geregelt werden.

Artikel 78d

Bei der Assistenzdozentur mit Tenure Track handelt es sich um eine Qualifikationsfunktion. Die Anstellungsdauer ist deshalb befristet. Die Assistenzdozenten mit Tenure Track werden zunächst auf drei Jahre angestellt mit Option um Verlängerung um ein weiteres Jahr (Absatz 1 und Absatz 2). Die Umwandlung in eine Dozentur erfolgt bei positiver Evaluation (vgl. Ausführungen zu Artikel 73 UniV) grundsätzlich spätestens nach vier Jahren. Analog zur Assistenzprofessur mit Tenure Track kann diese Frist auf begründetes Gesuch um höchstens zwei Jahre verlängert werden. Die zulässigen Gründe sind abschliessend im neuen Artikel 78d Absatz 3 UniV aufgeführt. Die Möglichkeit der Verlängerung der Qualifikationszeit soll unter anderem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenkommen.

Die Einzelheiten des Umwandlungsverfahrens sind durch die Universitätsleitung durch Reglement zu regeln.

Artikel 83

Da ein neuer Artikel 83b UniV über die Befristung der Anstellungen von Postdoktorierenden eingefügt wird, muss Artikel 83 Absatz 1 UniV dahin ergänzt werden, dass sich die Befristung der Assistenz auch nach Artikel 83b UniV richtet.

Um eine einheitliche Praxis bei der ausnahmsweisen Verlängerung der verschiedenen Assistenzstellen zu garantieren, regelt der bereits geltende Artikel 83 UniV, dass die Dauer der Verlängerung für alle Assistentinnen und Assistenten höchstens zwei Jahre betragen kann. Um jedoch den Grundsatz der Verhältnismässigkeit diesbezüglich zu gewahren, wird explizit festgehalten, dass jene Konstellationen vorbehalten bleiben, in denen diese Frist in Anbetracht der Umstände unbillig erscheint (denkbar wären hier Fälle besonders gravierender Krankheitssituationen oder Unfälle) oder nicht im Einklang mit Vorgaben des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) oder anderer Förderagenturen stehen würde. Beispielsweise hat der Schweizerische Nationalfonds seine Vorgaben für die Verlängerung von Finanzierungsfristen, z.B. bei Mutterschaft, kürzlich geändert. Die Universität hat solche Vorgaben einzuhalten und muss deshalb über die notwendige rechtliche Flexibilität verfügen. Durch den Aufbau von Absatz 2 wird jedoch verdeutlicht, dass es sich bei den letzteren um Ausnahmesituationen handelt. Eine maximale Verlängerungsmöglichkeit von zwei Jahren bleibt die Regel.

Absatz 3 entspricht dem bisherigen Absatz 3 Satz 2. Der bisherige Absatz 4 wird gestrichen, da gemäss Artikel 98 Absatz 3 PV unbezahlte Urlaube nicht an die Dienstzeit angerechnet werden. Der geltende Absatz 4 erübrigt sich daher und kann gestrichen werden bzw. kann im Rahmen des Reglements der Universitätsleitung wiederaufgenommen werden.

Gemäss dem neuen Absatz 4 regelt die Universitätsleitung die Einzelheiten zur Verlängerung in ihrem Reglement.

Titel 3.3.7.1a Postdoktorandinnen und Postdoktoranden

Ein Kernstück der Revision liegt in der Einführung der neuen Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" (vgl. einleitende Erläuterungen in Kapitel 2.3). Die Stellenkategorie "*Postdoktorandin und Postdoktorand*" wird neu in Artikel 83a UniV und Artikel 83b UniV geregelt und löst die Stellenkategorien "Oberassistentin und Oberassistent" sowie "wissenschaftliche Assistentin und wissenschaftlicher Assistent mit Dissertation" ab.

Die Bezeichnung der Stellenkategorie als "Postdoktorand / Postdoktorandin" wurde in Übereinstimmung mit der Terminologie des Schweizerischen Nationalfonds gewählt. In einigen Fachgebieten stimmt diese Terminologie jedoch nicht mit den Bedürfnissen aus der Praxis überein (z.B. Rechtswissenschaften). Vor diesem Hintergrund soll die Universität in ihren Ausführungsbestimmungen alternative Bezeichnungen für die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden vorsehen können (z.B. senior research assistant). Eine allfällige abweichende Bezeichnung ändert jedoch an den Anstellungsbedingungen nichts.

Artikel 83a

Im neuen Kapitel 3.3.7.1.a wird die neue Anstellungskategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" eingeführt. Artikel 83a Absatz 1 UniV normiert, dass die Anstellung als Postdoktorierende/r ein Doktorat voraussetzt.

Im neuen Absatz 2 ist der Grundsatz festgehalten, dass das Postdoktorat der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nach Abschluss des Doktorats dient. Die Festlegung dieses Grundsatzes ist im Interesse der Planbarkeit der akademischen Karriere. Die Universität regelt die Einzelheiten durch Reglement.

Im Reglement kann die Universitätsleitung jedoch von diesem Grundsatz abweichen. In einigen Konstellationen mag es denkbar sein, dass der Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand bereits eine andere Anstellung vorausging, beispielsweise als Assistenzarzt/-ärztin oder als Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in.

Postdoktorandinnen und Postdoktoranden verfolgen ihre eigene wissenschaftliche Qualifikation. Zu diesem Zweck wird in Absatz 3 verankert, dass den Postdoktorierenden eine geschützte Zeit für die Forschung von 50 Prozent ihrer Arbeitszeit gerechnet auf ein Vollzeitpensum zur Verfügung steht, um dem wissenschaftlichen Anspruch besser Rechnung tragen zu können. Dieser Grundsatz besteht unabhängig vom Anstellungsgrad, obwohl bei Postdoktorierenden grundsätzlich von einem Vollzeitpensum auszugehen ist. Dies bedeutet, dass teilzeitangestellten Postdoktorandinnen und Postdoktoranden auch 50 Prozent Arbeitszeit gerechnet auf ein Vollzeitpensum zur Verfügung stehen und somit ein verhältnismässig grösserer Teil ihrer Arbeitszeit. Von diesem Grundsatz kann es jedoch Ausnahmen geben, insbesondere bei den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden mit Dienstleistungsaufgaben. Dies wird insbesondere den medizinischen und tiermedizinischen Bereich betreffen, wo die klinische Tätigkeit ein wesentlicher Bestandteil darstellt. Diese Ausnahmefälle regelt die Universitätsleitung durch Reglement. In diesem Fall steht den Postdoktorandinnen und Postdoktoranden weniger Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Qualifikation zur Verfügung.

In Absatz 4 ist weiter der Grundsatz geregelt, dass die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden daneben in Lehre, Forschung und Dienstleistung ihres Instituts oder einer Organisationseinheit mitarbeiten.

Grundsätzlich ist im Rahmen einer Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand von einem Vollzeitpensum auszugehen. Eine Teilzeitanstellung ist im Rahmen von speziellen Konstellationen möglich. Dies dient auch der Sicherung der geschützten Zeit für die Forschung. Deshalb kann eine Anstellung als Postdoktorandin oder als Postdoktorand auch nicht mit einer anderen Anstellung an der Universität kombiniert werden (Absatz 5).

Artikel 83b

Die Dauer der Anstellung als Postdoktorandinnen und Postdoktoranden ist zunächst grundsätzlich auf drei Jahre befristet mit einer Option auf Verlängerung. Die maximale Anstellungsdauer beträgt sechs Jahre. Dazu kommen gegebenenfalls weitere zwei Jahre wegen der allgemeinen Verlängerungsmöglichkeit nach Artikel 83 UniV.

3.3.7.2 Oberärztinnen II und Oberärzte II, Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin sowie Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin

Da im Rahmen dieser Verordnung die neue Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin" eingeführt wird, die Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte" um den Zusatz "Human-/Zahnmedizin" ergänzt wird und die Stellenkategorien "Oberassistentinnen und Oberassistenten" sowie "wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten mit Dissertation" abgeschafft werden, wird der Titel vom Unterabschnitt 3.3.7.2 entsprechend geändert.

Artikel 84 – 86

Mit Revision der Universitätsverordnung erfolgt die Einführung der neuen Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin". Eine Einreihung der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin in eine der bestehenden Funktionen ist nicht sachgerecht. Vor diesem Hintergrund ist die Schaffung einer neuen Funktion mit zugesicherter bzw. geschützter Weiterbildungszeit notwendig.

Zahlreiche Tierärztinnen und Tierärzte sind an der Vetsuisse-Fakultät angestellt mit dem Zweck, eine Weiterbildung zu absolvieren. Es handelt sich dabei um strukturierte, mehrjährige Weiterbildungsprogramme des European Board for Veterinary Specialization (EBVS), des American Board of Veterinary Specialties (ABVS) oder der Gesellschaft der Schweizer Tierärztinnen und Tierärzte (GST). Im Rahmen dieser Programme müssen die angestellten Tierärztinnen und Tierärzte den Nachweis einer eigenen wissenschaftlichen Tätigkeit erbringen. Für die eigene Weiterbildung soll den Assistenzärztinnen und Assistenzärzten Veterinärmedizin – nach vorerwähnten Vorgaben der Weiterbildungsprogramme – 30 Prozent ihrer Arbeitszeit zur Verfügung stehen. Im Rahmen einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche entfallen grundsätzlich etwa 15 Stunden pro Woche auf die eigene Weiterbildung.

Bei den Assistenzärztinnen und Assistenzärzten Veterinärmedizin handelt es sich um Assistentinnen und Assistenten nach Artikel 50 UniV mit befristeter Anstellungsdauer.

Da die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin neu aus der bisherigen Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte" ausgenommen werden, ist es zur begrifflichen Unterscheidung notwendig, die bisherige Stellenkategorie "Assistenzärztinnen und

Assistenzärzte" in "Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin" umzubenennen.

Weiter werden die Stellenkategorien "Oberassistentinnen und Oberassistenten" und "wissenschaftliche Assistentinnen und wissenschaftliche Assistenten mit Dissertationen" durch die Stellenkategorie "Postdoktorierende" ersetzt (vgl. Erläuterungen zu Artikel 83a UniV). Daher werden die Bestimmungen, welche die aufgehobenen Stellenkategorien betreffen, aufgehoben (Artikel 84 Absatz 1 UniV sowie Artikel 85 Absatz 2 UniV) sowie weitere Bestimmungen an diese Änderung angepasst (Artikel 84 Absatz 3 UniV, Artikel 85 Absatz 1 und Absatz 3 UniV sowie Artikel 86 Absatz 1 und Absatz 2 UniV).

Artikel 85 Absatz 4

Gemäss bisherigem Recht sind Oberärztinnen II und Oberärzte II, Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin sowie Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin unter Vorbehalt der Gewährleistung des ordentlichen Betriebs berechtigt, die für die fachliche Qualifikation notwendige Aus- und Weiterbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit zu absolvieren.

Die Universitätsleitung regelt durch Reglement die Einzelheiten über die fachliche Qualifikation. Dies betrifft etwa die wöchentliche Arbeitszeit sowie den zeitlichen Anteil, welcher für die fachliche Weiterqualifizierung an die Arbeitszeit angerechnet werden kann.

Artikel 110

Bei der Änderung in Artikel 110 UniV handelt es sich um eine terminologische Änderung, die Missverständnissen oder Unklarheiten vorbeugen soll. Die bisherige Formulierung lautet "*Leistungsvereinbarung der Organisationseinheit*". Da es unterschiedliche Formen gibt, wie die Aufgaben von Dienstleistungsinstituten umschrieben werden, ist der Begriff "*Leistungsvereinbarung*" nicht immer adäquat. Die neue Formulierung deckt das Spektrum besser ab. Deshalb wird in Artikel 110 Absatz 2 UniV der Begriff "*Zielvereinbarung*" ergänzt.

Übergangsbestimmungen

Artikel T3-1

In Absatz 1 der Übergangsbestimmungen ist geregelt, dass die bestehenden Anstellungen in den Funktionen, welche durch die Revision aufgehoben werden (Oberassistentin oder Oberassistent sowie wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent mit Dissertation) bis zur längst möglichen Anstellungsdauer und unter den entsprechenden Anstellungsbedingungen gemäss bisherigem Recht weiterlaufen. Dies bedeutet, dass auch eine Verlängerung dieser längst möglichen Anstellungsdauer gemäss bisherigem Recht möglich ist.

Absatz 2 regelt analog zu Artikel 86 Absatz 2 UniV, dass die Gesamtdauer der Anstellung in den aufgehobenen Funktionen (als Oberassistentin oder Oberassistent oder als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent mit Dissertation) sowie als Postdoktorandin oder Postdoktorand höchstens zehn Jahre beträgt.

4. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen

Die vorliegende Änderung entspricht den Richtlinien der Regierungspolitik. Im Leistungsauftrag der Regierung an die Universität Bern 2018-2021 ist festgehalten, dass der Regierungsrat

es als zentral erachtet, dass die Universität Massnahmen zur Stärkung der Nachwuchsförderung trifft (vgl. Leistungsauftrag, Seite 3).

5. Finanzielle Auswirkungen

Der Kanton sieht keine Erhöhung der Staatsbeiträge an die Hochschulen vor.

Die Änderung in Artikel 70a UniV führt voraussichtlich zu keinen Mehrkosten, da es sich um bestehende Stellen handelt, welche auf jeden Fall zu besetzen sind. Die dafür eingesetzten Mittel erhöhen sich deshalb nicht.

Die Anstellungsdauer der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track wird zwar um ein Jahr verlängert, jedoch wird dies zu keiner Zunahme der Anstellungen an der Universität führen (vgl. weitere Erläuterungen in Kapitel 6).

6. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Durch die vorliegende Revision werden zwar neue Stellenkategorien geschaffen, jedoch keine neuen Stellen. Gleichzeitig werden andere Stellenkategorien abgeschafft. Das Ziel der Revision ist die gezieltere Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Möglichkeiten zur Besetzung von bestehenden Stellen werden durch die vorgenommenen Änderungen ausgeweitet. Sowohl bei Assistenzdozenturen mit Tenure Track, wie auch Assistenzprofessuren mit Tenure Track handelt es sich um Positionen, die im Hinblick auf die Übernahme einer unbefristeten Stelle als Dozent/in bzw. ordentliche/r oder ausserordentliche/r Professor/in bekleidet werden.

Assistenzprofessuren mit Tenure Track sind Teil der Professurenplanung. Frei gewordene Professuren-Stellen werden vermehrt open-rank ausgeschrieben und oft durch Assistenzprofessuren mit Tenure Track besetzt. Es handelt sich dabei um bestehende Stellen, die auf jeden Fall zu besetzen sind (z.B. infolge Emeritierung des bisherigen Stelleninhabers/in).

Auch die Anstellung von Dozenten/innen erfolgt unter Berücksichtigung der Planungsgrundlagen der Fakultät (Planung Personalbestand). Eine Assistenzdozentur mit Tenure Track kann grundsätzlich nur im Hinblick auf eine ohnehin zu besetzende Dozentur ausgeschrieben und besetzt werden.

7. Auswirkungen auf die Gemeinden und die Volkswirtschaft

Keine.

8. Ergebnis des Konsultationsverfahrens

Die folgenden Konsultationspartner wurden zur Stellungnahme eingeladen:

Die Universität Bern, die Mittelbauvereinigung der Universität Bern (MVUB), die StudentInnenschaft der Universität Bern (SUB);

der Bernische Staatspersonalverband (BSPV) sowie der Verband Personal öffentlicher Dienste (vpod).

Die Stossrichtung der Vorlage – namentlich die Verbesserung der Rahmenbedingungen im Bereich der Nachwuchsförderung – wird von den konsultierten Stellen begrüsst. Der BSPV hatte keine weiteren Anmerkungen. In den nachfolgenden Bereichen wurden inhaltliche Änderungen der Vorlage gewünscht:

Universität

Das Rektorat der Universität regt diverse inhaltliche Präzisierungen im Vortrag, redaktionelle Änderungen sowie die Schaffung von Übergangsbestimmungen für die verzögerte Anwen-

derung der Bestimmungen bezüglich der Einführung der Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" auf den 1. August 2019 an. Diese Hinweise wurden im Rahmen des Konsultationsverfahrens im Sinne der Universität berücksichtigt. Weiter regt die Universität an, Bestimmungen über die Abschaffung der Möglichkeit des Fachwechsels der Medizinischen Studiengängen in höheren Studienjahren des Bachelorstudiums in den Vortragsentwurf aufzunehmen. Die ERZ erachtet diese Bestimmungen als nicht vereinbar mit dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit.

SUB

Die SUB erachtet den im neuen Artikel 14 Absatz 1a UniV vorgesehenen Ausschluss aus den verwandten Studienprogrammen aufgrund des Nichtbestehens von Leistungskontrollen an einer Hochschule, welche ein obligatorischer Teil des verwandten Studienprogramms darstellen als unverhältnismässig. Der Änderungsvorschlag zu Artikel 14 UniV wurde im Rahmen des Mitberichts- und Konsultationsverfahren zurückgezogen, da sich gezeigt hat, dass die Formulierung zur Präzisierung der von der Universität entwickelten Praxis zur Nichtzulassung gesetzestechisch nicht überzeugte und zu diesem Zeitpunkt keine andere Formulierung gefunden werden konnte.

MVUB

Die MVUB erachtet den Begriff "unbillig" in Artikel 83 Absatz 2 UniV als unklar und wünscht eine Klärung davon, damit daraus eine vorhersehbare und nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage erfolgen kann. Die ERZ möchte darauf hinweisen, dass diese unbestimmte Formulierung deshalb gewählt wurde, um keine Konstellationen im Voraus auszuschliessen. Im Vortrag wurde jedoch zwei Beispiele zur Erläuterung genannt. Weiter wünschte die MVUB eine Präzisierung im Vortrag zur geschützten persönlichen Forschungszeit in Artikel 83a Absatz 3 UniV. Die Präzisierung wurde entsprechend vorgenommen.

VPOD

Der vpod wünscht für die neuen Stellenkategorien unbefristete Verträge oder im Falle von befristeten Verträgen möglichst Verträge mit längeren Laufzeiten. Weiter fordert er, dass die Stellen nicht von der Drittmittelbeschaffung abhängen dürfen. Insbesondere im Forschungsbereich bedeutet dies, dass die Gehaltsklassen-Einreihung nach den üblichen Kriterien erfolgen müssen. Hierzu möchte die ERZ bemerken, dass es sich bei den neuen Anstellungen ausschliesslich um befristete Anstellungen handelt. Stellen im Bereich der Nachwuchsförderung bezwecken die wissenschaftliche Qualifikation. Diese Anstellungen dienen der Erreichung des jeweiligen Qualifikationsziels und sind wesensgemäss nicht auf unbestimmte Dauer konzipiert. Die jeweilige Anstellungsdauer und Verlängerungsmöglichkeiten sind in der Verordnung geregelt. Die ERZ kann keinen Einfluss auf die Finanzierung der Anstellungen nehmen. Ungeachtet der Finanzierungsart handelt es sich jedoch bei allen diesen Stellen um öffentlich-rechtliche Anstellungen. Die ERZ kann entsprechend versichern, dass die Gehaltsklassen-Einreihung nach den üblichen Kriterien wie für alle anderen öffentlich-rechtlichen Angestellten erfolgt.

9. Inkrafttreten

Alle Änderungen mit Ausnahme jener Änderungen, welche mit der Einführung der Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" in Zusammenhang stehen, treten am 1. Februar 2019 in Kraft. Änderungen, welche mit der Einführung der Stellenkategorie "Postdoktorandinnen und Postdoktoranden" in Zusammenhang stehen, treten am 1. August 2019 in Kraft. Die Revision wurde entsprechend in zwei Änderungserlasse aufgeteilt.

10. Antrag

Die Erziehungsdirektion beantragt dem Regierungsrat, den vorliegenden Erlassen zuzustimmen.

Bern, 4. Dezember 2018

Die Erziehungsdirektorin:

Christine Häsler

4830.200.110.4/18 (834182v13)